ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด

CONTRIBUTING AND MOTIVATIONAL FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL ROYALTY OF RITTA CO., LTD.

สุพัฒนิตย์ ธัญวิริยโยธิน[1] และ ดร.กฤษฎา มูฮัมหมัด[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, aem_official@hotmail.com

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, kritsada.m@rsu.ac.th

---

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด 2) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด 3) ปัจจัย จูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับผู้จัดการและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 340 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.849 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจะถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทุกด้านมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด พบว่า มีทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ทั้ง 7 ด้านไม่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด พบว่า มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านความก้าวหน้าไม่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยจูงใจ, ความภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

This study has the objectives to study about 1) Personal factors influencing the organizational royalty of “Ritta Company Limited” 2) Contributing factors influencing the organizational royalty of “Ritta Company Limited” 3) Motivational factors influencing the organizational royalty of “Ritta Company Limited”. The sample group used in this study is management and operation level about 340 people from the random sampling method. The tool was a questionnaire and the result of measuring is 0.849. Data that collected from the questionnaires will be analyzed by a computer program and the statistics that used to analyze data are percentage, average, standard deviation, T test, One-way ANOVA and multiple regression. The results showed that.

Personal factors include age, sex, level of education, marital status, duration of work and income. It showed that different personal factors affect an employee's loyalty to “Ritta Company Limited” to differ statistically significant at the 0.05 level, except for the different marital status affect an employee's loyalty to “Ritta Company Limited” are not significantly different at the 0.05 level of statistic.

Contributing factors that affect employee loyalty are 2 sides 1.an opportunity to get promoted in the future. 2.the work conditions to statistically significant at the 0.05 level. While the salary side, relationship with colleague side, occupation status side, policy and administration side, personal life side, job security side and the administrative command side. All 7 sides are not significantly different at the 0.05 level of statistic at “Ritta company limited”.

Motivation factors that affect employee 4 sides are 1.success in work 2.to get respect 3.job characteristic 4.the responsibility to statistically significant at the 0.05 level. While the promotion does not affect the employee's loyalty to “Ritta company limited” to statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Contributing, Motivational, The organizational loyalty

1. บทนำ

ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า “ระบบเศรษฐกิจโลกกำลังฟื้นตัวจากปัจจัยหลักในแง่ของปัจจัยพื้นฐานการเติบโตเศรษฐกิจในประเทศ โดยเฉพาะภาคการส่งออกและการท่องเที่ยว การบริโภคภายในประเทศที่ผ่านการฟื้นตัวตามเศรษฐกิจโลก” (หนังสือพิมพ์แนวหน้า, 2560, น. 1) ซึ่งการลงทุนภาคเอกชนในหลายประเทศทั่วโลกมีการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากภาครัฐยังคงกระตุ้นระบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายการลงทุนต่าง ๆ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าองค์กรแต่ละองค์กรต้องการผลตอบแทนในรูปของกำไรที่เพิ่มขึ้นจากการลงทุน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยองค์ประกอบหลายประการ และในการดำเนินงานทุก ๆ ส่วนนั้นล้วนต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานภายในองค์กรเพื่อช่วยผลักดันองค์กรให้ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรมีพนักงานที่ดีมีศักยภาพก็จะส่งผลให้องค์กรดำเนินไปข้างหน้าฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ด้วยดี และในปัจจุบันผลสำรวจระหว่างบริษัท เฮย์กรุ๊ป จัดทำร่วมกับศูนย์วิจัยทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ (Centre for Economics and Business Research - CEBR) เปิดเผยว่าตลาดแรงงานมีการเติบโตสูง ซึ่งอาจส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นการ

รักษาพนักงานที่ดีมีคุณค่าไว้กับองค์กรนั้นจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยปัจจัยหลักมาจากผลตอบแทนต่าง ๆ ที่พนักงานควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น

วิธีการที่จะรักษาพนักงานที่ดีมีคุณค่าต่อองค์กรนั้นมีหลายวิธี แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งไปที่การให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามองค์กรควรที่จะมองหาทางเลือกอื่นที่นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปตัวเงินมากขึ้น เพราะการที่พนักงานจะเกิดความภักดีต่อองค์กรนั้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่นอีกมากมาย องค์กรควรที่จะใส่ใจและเข้าใจถึงความต้องการและปัญหาของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อรักษาพนักงานที่ดีมีคุณค่าเหล่านี้ไว้กับองค์กร หากพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดที่จะย้ายงาน จะสมัครใจในการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มใจ ตั้งใจทำงานนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความคิดที่จะย้ายงานตลอดเวลาหากมีโอกาส หรืออาจทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นสิ่งที่จะช่วยรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ไว้ได้นั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความมั่นใจแก่พนักงาน โดยการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความภักดี ดังนั้นความภักดีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรอย่างมาก และเหตุที่จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรได้นั้นอาจเกิดจากหลายปัจจัย ถ้ามองพื้นฐานโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนับว่าเป็นธรรมชาติและความต้องการหนึ่งของมนุษย์ โดยทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) กล่าวว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ สิ่งที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลต่อพนักงานก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ซึ่งสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปัจจุบันของบริษัท ฯ ช่วงระหว่างปี 2559 -2560 นั้น มีอัตราการการลาออกอย่างต่อเนื่อง อ้างอิงจาก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2560) บ้างก็ได้งานใหม่เงินเดือนสูงแต่องค์กรเล็กลง บ้างก็ลาออกเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว ทำให้องค์กรขาดพนักงานที่มีประสบการณ์และชำนาญการ ต้องมีการรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาทำงานและต้องฝึกอบรมใหม่ทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของบริษัท ฯ พอสมควร ตรงกันข้ามหากการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น ก็อาจจะทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก็จะลดลงตามไปด้วย ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด

3. การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ระดับผู้จัดการและพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด จำนวน 2,110 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 340 คน โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended response question) แบบมาตราส่วน (Likert scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Close – ended response question) แบบมาตราส่วน (Likert scale)

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเนื้อหา (Reliability) หลังจากตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถามจากการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้นำไปทดลองกับพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) เพื่อหาค่า Cronbach's alpha (ครอนแบคอัลฟา) ตามวิธี Cronbach โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าความเชื่อมั่นที่ได้แยกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895 ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 ด้านความภักดีต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 340 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา ซึ่งเป็นจำนวนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test), สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็น และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ในกรณีที่ผลการทดสอบความแปรปรวนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม 1 ตัว

4. ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

ลักษณะประชากรศาสตร์	Sig.	สถิติ	ผลการทดสอบ
เพศ	0.019*	t-Test	ยอมรับ
อายุ	0.004*	F-Test	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	0.010*	F-Test	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	0.233	F-Test	ปฏิเสธ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.003*	F-Test	ยอมรับ
รายได้	0.017*	F-Test	ยอมรับ

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ใช้สถิติการทดสอบการแจกแจงแบบที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig < 0.05) จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) เป็นขั้นตอนต่อไป ส่วนด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig > 0.05)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	β	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	1.901	.228		8.321	.000		
1. ด้านเงินเดือน	.067	.040	.091	1.684	.093	.830	1.205
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.112	.043	.153	2.644	.009*	.722	1.385
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.056	.038	.082	1.473	.142	.774	1.291
4. ด้านสถานะของอาชีพ	.060	.049	.074	1.218	.224	.646	1.547
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	-.039	.046	-.051	-.845	.399	.650	1.539
6. ด้านสภาพการทำงาน	.083	.036	.139	2.316	.021*	.667	1.499

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	β	t	Sig	Tolerance	VIF
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	.068	.040	.102	1.696	.091	.671	1.489
8. ด้านความมั่นคงในงาน	.066	.051	.083	1.289	.198	.582	1.719
9. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.032	.040	.048	.800	.424	.673	1.487

R = 0.451 / R^2 = 0.204 /Adj. R^2 = 0.182 /SEE = 0.353 /F = 9.386 /Sig = 0.000**

Durbin – Watson = 1.825

จากตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุนที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสภาพการทำงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับน้อยที่สุด (R = 0.451) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 18.2 (Adj. R2 = 0.182) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.353 (SEE = 0.353) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.582 ถึง 0.830 มีค่า VIF เท่ากับ 1.205 ถึง 1.719 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin – Watson มีค่าเท่ากับ 1.825 จึงสรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

ด้านที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด มากที่สุดคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.153 (β= 0.153) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.139 (β= 0.139)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	β	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	1.758	.243		7.249	.000		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.093	.043	.120	2.145	.033*	.767	1.303
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.130	.045	.161	2.896	.004*	.777	1.287
3. ด้านลักษณะของงาน	.136	.051	.166	2.670	.008*	.625	1.600
4. ด้านความรับผิดชอบ	.115	.047	.134	2.437	.015*	.802	1.247
5. ด้านความก้าวหน้า	.050	.045	.059	1.111	.267	.856	1.168

R = 0.442 / R^2 = 0.195 /Adj. R^2 = 0.183 /SEE = 0.353 /F = 16.191 /Sig = 0.000**

Durbin – Watson = 1.797

จากตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะของงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความรับผิดชอบมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับน้อยที่สุด (R = 0.442) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 18.3 (Adj. R2 = 0.183) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.353 (SEE = 0.353) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.625 ถึง 0.856 มีค่า VIF เท่ากับ 1.168 ถึง 1.600 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin – Watson มีค่าเท่ากับ 1.797 จึงสรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

ด้านที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด มากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.166 (β= 0.166) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.166 (β= 0.161) และน้อยที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.120 (β= 0.120)

5. การอภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพการทำงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด มากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นเกิดจากการที่องค์กรให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีกำหนดที่ชัดเจน คือ พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี มีสิทธิ์ในการสอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นระดับ junior ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปี มีสิทธิ์ในการสอบเลื่อนขั้นเป็นระดับ Senior และพนักงานที่มีอายุงาน 7 ปี มีสิทธิ์สอบเลื่อนขั้นเป็นระดับ PM (Project Engineer) นอกเหนือจากนี้คือ ตั้งแต่ระดับ PM (Project Manager) ขึ้นไป การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าเป็นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทุกคนมีความหวัง หากยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอฟอร์ (Alderfer) (สุดา สุวรรณาภิรมย์ และคณะ, 2542, หน้า 412-413) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโตความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ การพัฒนาเติบโตด้วยความประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์นั่นเอง เช่นเดียวกับ ปรีกมน จินตนานนท์ และ สุพาดา สิริกุตตา (2557, หน้า 117) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านสภาพการทำงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นเกิดจากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องของอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน โดยองค์กรมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าธุรการในการดูแลการเบิกจ่ายอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างชัดเจนและมีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเป็นระบบ และเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานทุกคนและในการเบิกจ่ายนั้นทุกคนสามารถทำการเบิกอุปกรณ์ได้โดยไม่มีกำหนดวันและเวลาในการเบิกเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น ในส่วนของความทันสมัยนั้นองค์กรมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยซึ่งช่วยสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย อีกทั้งการจัดตำแหน่งการนั่งในการทำงานโดยจะนั่งรวม ๆ กันทั้งผู้บังคับบังบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งการจัดตำแหน่งลักษณะนี้เลียนแบบการนั่งทำงานแบบญี่ปุ่น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น ส่วนเรื่องความปลอดภัยภายในบริษัทจะมีการตรวจสอบการเข้า – ออกของพนักงานและบุคคลภายนอกอย่างเคร่งครัด จึงทำให้เกิดความปลอดภัยค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริกมน จินตนานนท์ และ สุพาดา สิริกุตตา (2557, หน้า 117) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557, หน้า 137) ยังได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ มากขึ้นจะมีความภักดีต่อองค์กรด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย

ผลการวิจัยปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด มากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นเกิดจากองค์มีการแบ่งหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน โดยพนักงานแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ ส่วนปริมาณงานนั้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทีมเดียวกันปรึกษาหารือเพื่อแบ่งงานกันอย่างยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น และสามารถวางแผนงานร่วมกันได้ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และยังส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึก

รักและภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรภัคร อเนกวิถี (2558, หน้า 56) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ ศิริพร พรมไชย และ จตุพร สังขวรรณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบภาระหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทาให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และในการปฏิบัติงานหากพนักงานคนใดสามารถทำงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ลืมที่จะใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้กำลังใจชื่นชมยินดีอีกด้วย ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีรภัคร อเนกวิถี (2558, หน้า 56) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร พรมไชย และ จตุพร สังขวรรณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกัน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานย่อมมาจากผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

3. ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นเกิดจากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานที่รับมอบหมายในการทำงานได้วางแผนการทำงานและปฏิบัติงานด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้พนักงานสามารถจัดการวางแผนความสำคัญของงานในแต่ละส่วนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จและแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง นอกจากนี้ ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวาง และมีความหมายต่อความสำเร็จขององค์กรมากก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา “ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด” พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลกับความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

6.1 บริษัทควรรักษาข้อกำหนดในการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งให้อยู่คู่องค์กรต่อไป และควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานในการทำงานมากขึ้น

6.2 บริษัทควรกำหนดภาระงานและปริมาณงานที่เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบภาระหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยดูจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน

6.3 บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแผนกต่าง ๆ ที่ยังไม่เคยร่วมงานกันได้เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรและยังสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานซึ่งกันเพื่อนำมาปรับใช้ในตำแหน่งงานของตนเองได้

6.4 บริษัทควรประกาศนโยบายในการบริหารให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและรับฟังจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

จีรภัคร เอนกวิถี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บริษัทเฮย์กรุ๊ป. (2560, ธันวาคม). *ตลาดแรงงานเปลี่ยนไป องค์กรยุคใหม่ต้องง้อพนักงาน*. สืบค้นจาก https://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=38294 2560

ปรีกมน จินตนานนท์ และ สุพาดา สิริกุตตา. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ศิริพร พรมไชย และ จตุพร สังขวรรณ. *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A.* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก).

สุดา สุวรรณาภิรมย์ และคณะ. (2542). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค.

หนังสือพิมพ์แนวหน้า. (2560, ธันวาคม). คอลัมน์:ชีพจรโลกธุรกิจ:ดัชนีปีหน้ามีโอกาสแตะ 1,884 จุด. สืบค้นจาก https://www.ryta.com/s/nnd/2753471